

**PENGARUH KOMPETENSI PEGAWAI, FASILITAS KERJA
DAN MOTIVASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA
PEGAWAI KPPN SURAKARTA TAHUN 2020**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I
pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

Oleh:

SAFIRA KUSUMA WARDHANI

B 100 160 010

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2020**

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH KOMPETENSI PEGAWAI, FASILITAS KERJA DAN
MOTIVASI DALAM MENINGKATKAN KINERJAPEGAWAI
KPPN SURAKARTA TAHUN 2020**

PUBLIKASI ILMIAH

oleh:

SAFIRA KUSUMA WARDHANI
B100160010

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen
Pembimbing

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'M. Farid Wajdi', written in a cursive style.

M. Farid Wajdi, SE., M.M., Ph.D

HALAMAN PENGESAHAN
PENGARUH KOMPETENSI PEGAWAI, FASILITAS KERJA DAN
MOTIVASI DALAM MENINGKATKAN KINERJAPEGAWAI
KPPN SURAKARTA TAHUN 2020

OLEH
SAFIRA KUSUMA WARDHANI
B 100 160 010

Telah dipertahankan di depan penguji
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Sabtu, 2 Mei 2020
dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan Penguji:

1. Drs. M. Farid Wajdi, M.M., Ph.D (.....)
(Ketua Dewan Penguji)
2. Prof. Dr. H.M. Wahyudin, M.S. (.....)
(Anggota I Dewan Penguji)
3. Dr. Syamsudin, M.M (.....)
(Anggota II Dewan Penguji)

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta



Dr. Syamsudin. M.M.

NIK. 131602918

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 02 Mei 2020

Penulis



SAFIRA KUSUMA WARDHANI

B100160010

PENGARUH KOMPETENSI PEGAWAI, FASILITAS KERJA DAN MOTIVASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI KPPN SURAKARTA TAHUN 2020

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi pegawai, fasilitas kerja dan motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kppn Surakarta. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, data yang digunakan adalah data primer. Pengujian prasyarat analisis menggunakan teknik analisis regresi berganda dengan pengujian instrumen menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang digunakan ada uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heterokedastisitas, sedangkan pengujian hipotesis menggunakan uji t, uji f dan koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian dan analisis data membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dibuktikan dengan hasil analisis yang dinyatakan dapat dilihat dari t hitung 3,918 atau sig. 0,000 dan koefisien 0,244 hal ini menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dibuktikan dengan hasil analisis yang dinyatakan dapat dilihat dari t hitung 2,044 atau sig. 0,046 dan koefisien 0,089 hal ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. dibuktikan hasil analisis yang dinyatakan dapat dilihat dari t hitung 11,155 atau sig. 0,000 dan koefisien 0,764 hal ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: kompetensi pegawai, fasilitas kerja, motivasi, kinerja pegawai.

Abstract

This study aims to determine the effect of employee competence, work facilities and motivation in improving employee performance in Kppn Surakarta. This type of research is quantitative, the data used are primary data. The analysis prerequisite testing uses multiple regression analysis techniques with the instrument testing using the validity and reliability test, the classic assumption test used is the normality test, multicollinearity test, and heterokedasticity test, while the hypothesis testing uses the t test, f test and coefficient of determination (R^2). The results of research and data analysis prove that competence has a significant effect on employee performance. Evidenced by the results of the analysis stated can be seen from t arithmetic 3,918 or sig. 0,000 and a coefficient of 0.244 this shows that competence has a positive influence on employee performance. Work facilities have a significant effect on employee performance. Evidenced by the results of the analysis stated otherwise can be seen from t count 2.044 or sig. 0.046 and a coefficient of 0.089, this shows that work facilities have a positive influence on employee performance. Motivation has a significant effect on employee performance. evidenced by the results of the analysis that can be seen from the count 11.155 or sig. 0,000 and a coefficient of 0.764, this shows that motivation has a positive influence on employee performance.

Keywords: employee competency, work facilities, motivation, employee performance.

1. PENDAHULUAN

Banyak perusahaan yang sukses karena mereka mempunyai karyawan dengan kualitas yang baik. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawan. Sudarmanto menyatakan bahwa keberhasilan suatu organisasi adalah didukung dari sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik. Karyawan adalah elemen kunci dari organisasi di mana mereka dapat membuat perusahaan sukses atau gagal (Puspita Wulansari, 2019). Kinerja adalah fungsi dari kemampuan pekerja untuk menerima tujuan kerja. Tingkat pencapaian tujuan dan interaksi antara tujuan dan kemampuan pekerja menurut Gordon dalam Nawawi (2010:63). Dengan definisi ini, dapat dikatakan bahwa karyawan memainkan peran penting dalam menjalankan semua kegiatan organisasi atau perusahaan agar tumbuh dan berkembang untuk mempertahankan kelangsungan hidup organisasi atau perusahaan tersebut (Made Agus Wija Pradnyana, Anak Agung Putu Agung, 2018).

Tujuan organisasi akan dapat dicapai melalui kinerja yang positif dari karyawannya, sebaliknya organisasi akan menghadapi hambatan dalam pencapaian tujuan manakala kinerja para karyawan tidak efektif dalam arti tidak dapat memenuhi tuntutan pekerjaan yang diinginkan organisasi (Abdullah, 2016). Oleh karena itu, keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja dari karyawan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Baba, 2017). Peningkatan kinerja pegawai penting dilakukan agar memiliki tanggung jawab terhadap tugas pokoknya, seorang pegawai harus memiliki kompetensi atau sering disebut kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang pegawai. Kompetensi pegawai terdiri dari: pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), sikap (*attitude*) yang disesuaikan dengan bidang yang dibutuhkan organisasi sehingga menghasilkan kinerja yang baik (Chrishartanto & Said, 2019). Penilaian kerja seorang karyawan dalam suatu organisasi, ditentukan oleh kompetensi yang dimiliki oleh karyawan dalam menghasilkan kerja. Tudero (2004) menyatakan bahwa kompetensi memahami peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan suatu organisasi atau perusahaan. Karyawan yang memiliki kompetensi yang berkualitas akan berpengaruh pada kinerjanya. Kompetensi akan mengarahkan

tingkah laku, sedangkan tingkah laku akan menghasilkan kinerja. Seorang karyawan yang memiliki kompetensi yang tinggi cenderung dapat meningkatkan kinerjanya secara optimal (Anshari et al., 2019).

Dalam kompetensi yang dimiliki seorang pegawai, fasilitas kerja juga akan mendukung kinerja pegawai tersebut. Fasilitas kerja adalah fasilitas pendukung dalam aktivitas fisik suatu perusahaan atau organisasi, dan sedang digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki masa manfaat yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa depan (Auliyah & Artaya, 2019). Pegawai tidak dapat melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya tanpa alat kerja dan perlengkapan lainnya. Fasilitas kerja yang tidak dapat digunakan atau terbatas dapat menghambat pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, sebaliknya fasilitas kerja yang cukup dan layak untuk dipakai akan dapat menunjang dalam penyelesaian pekerjaan dengan cepat dan tepat sehingga dapat menghasilkan kinerja yang maksimal (Aditya Irawan, 2018). Menurut Moenir (1987:197), “fasilitas adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati dan dinikmati oleh pegawai baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.” Adjib dan Oktarina (2015:10) menyatakan “ semakin baik dan memadai sarana kantor yang ada di suatu organisasi maka akan semakin baik pula kinerja pegawai di organisasi tersebut. Kesimpulan diatas menyatakan fasilitas kinerja merupakan pendukung dalam semua kegiatan dalam kegiatan perusahaan atau organisasi.

Faktor lain yang dapat digunakan dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah motivasi. Motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai- nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Pada dasarnya motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka (HijjaMardhiya Nasution, Sri Sudiarti, 2019). Motivasi adalah menemukan kebutuhan karyawan dan membantu untuk mencapainya dalam proses yang halus. Memotivasi karyawan bertujuan untuk memperluas keterampilan mereka dalam memenuhi tuntutan organisasi (Bayu Dwilaksono Hanafi, 2017). Mullins (2013) menyatakan bahwa memotivasi karyawan secara efektif adalah salah satu fungsi yang paling dari seorang manajer. Motivasi yang rendah dapat membuat seseorang yang berkualitas tinggi mempunyai kinerja yang buruk dan sebaliknya motivasi yang tinggi dapat

membuat seorang yang berkualitas rendah mempunyai kinerja yang baik. Pemberian motivasi dapat memberikan efek positif dalam pelaksanaan pekerjaan pegawai dalam pencapaian target kerja organisasi.

Studi penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN). KPPN adalah instansi vertikal Ditjen Perbendaharaan yang berada di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Kanwil Ditjen Perbendaharaan. Direktorat Pengelolaan Kas Negara, atau Direktorat Sistem Manajemen Investasi. KPPN dipimpin oleh seorang Kepala. Organisasi dan tata kerja KPPN diatur dalam Peraturan Menteri Keuangan Nomor 169/PMK.01/2012 tentang Organisasi dan Tata Kerja Instansi Vertikal Direktorat Jenderal Perbendaharaan. Berdasarkan Peraturan Menteri Keuangan tersebut, KPPN terdiri dari 5 tipe yaitu : 1. KPPN tipe A1, 2. KPPN tipe A2, 3. KPPN Khusus Pinjaman dan Hibah, 4. KPPN Khusus Penerimaan, dan 5. KPPN Khusus Investasi. Sesuai dengan Keputusan Menteri Keuangan Nomor 214/KMK.01/2005 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan, KPPN Surakarta adalah instansi vertikal Direktorat Jenderal Perbendaharaan di daerah yang bertanggung jawab langsung kepada Kepala Kantor Wilayah Propinsi Jawa Tengah. KPPN Surakarta termasuk KPPN Tipe A1, dan tugas KPPN Surakarta adalah melaksanakan kewenangan perbendaharaan dan bendahara umum Negara, penyaluran anggaran melalui pembiayaan atas beban anggaran, serta penatausahaan penerimaan dan pengeluaran anggaran melalui dan dari kas Negara berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Organisasi dalam KPPN Surakarta senantiasa meningkatkan komitmen pegawai dalam membangun budaya pengelolaan kinerja melalui e-perfomence. Tahapan pengelolaan kinerja dimulai dari penyusunan rencana target yang tertuang dalam manual Indikator Kinerja Utama (IKU), input kontrak kinerja dalam aplikasi e-perfomence serta evaluasi pencapaian pelaksanaan yang dilaksanakan setiap triwulan dan pada akhir tahun terdapat program pemilihan The Best Employee yang merupakan system reward dengan tujuan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik lagi kinerja yang telah ditetapkan. Saat ini, kinerja setiap pegawai dikelompokkan berdasarkan karakteristik dan ruang lingkup pekerjaan dengan mengakomodasi. Hal ini tidak lain sebagai upaya organisasi mendorong setiap pegawai untuk dapat bekerja secara mandiri dan

bertanggungjawab terhadap target si jenjang pendidikan sebagai salah satu penetapan utama. Hal ini dimaksud dengan tujuan memotivasi pegawai untuk mengembangkan keilmuan baik melalui program beasiswa yang disediakan organisasi maupun atas inisiatif sendiri (AIS).

Berdasarkan penjelasan diatas untuk mengetahui benar atau tidaknya pengaruh kompetensi pegawai, fasilitas kerja dan motivasi terhadap kinerja guna mengidentifikasi kinerja para pegawai KPPN Surakarta dan melihat begitu pentingnya kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh kompetensi pegawai, fasilitas kerja dan motivasi maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang “ Pengaruh Kompetensi Pegawai, Fasilitas Kerja dan Motivasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegai KPPN Surakarta”. Hasil yang akan di dapatkan bisa digunakan untuk menambah wawasan tentang kinerja pegawai dan meningkatkan atau mengevaluasi kekurangan yang ada dalam kinerja pegawai.

2. METODE

2.1 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) di Surakarta yang berjumlah 57 orang. Sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *Total Sampling* dengan jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya. Adapun sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu berjumlah 57 pegawai Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Surakarta.

2.2 Jenis Data dan Sumber Data

Jenis data dari penelitian ini adalah adalah data primer berupa data yang diperoleh dari hasil kusioner atau wawancara, menurut waktu pengumpulannya data yang digunakan adalah *cross section* yaitu dikumpulkan pada suatu waktu tertentu. Penelitian ini menggunakan jenis data *cross section* karena mengambil data dari banyak orang yang berperan sebagai responden.

2.3 Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan cara membagikan kusioner atau memberikan wawancara langsung kepada target yang dituju untuk mendapatkan data yang akurat dan relevan. Peneliti menggunakan alat peneliti data berupa kusioner dan wawancara singkat, wawancara yang

dimaksud adalah percakapan tanya jawab untuk mengarahkan pengisian kusioner agar mencapai tujuan tertentu.

2.4 Definisi Operasional Variabel

- a. Kinerja Karyawan merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi menurut Prawirosentono (2012:120) dalam (Fachreza, Said Musnadi, 2018). Terdapat hubungan erat antara kinerja perorangan dengan kinerja organisasi, dengan kata lain bila kinerja karyawan baik maka kemungkinan kinerja organisasi juga baik.
- b. Kompetensi pegawai adalah pengetahuan, kemampuan dan keterampilan atau karakteristik personal seseorang yang menentukan tingkat perilaku dan keahlian individu dalam melakukan pekerjaannya yang diharapkan dapat memberikan kinerja yang unggul dalam pekerjaannya Santiasih (2013) dalam (Putu Ari Saputra Suwendra & Bagia, 2016). Dimensi kompetensi menurut Listio (2012) mengatakan bahwa kompetensi terdiri dari (1) kompetensi intelektual, (2) kompetensi emosional, (3) kompetensi sosial, dan (4) kompetensi spiritual.
- c. Fasilitas kerja merupakan alat atau sarana untuk membantu karyawan lebih mudah untuk menyelesaikan pekerjaannya dan karyawan akan bekerja lebih produktif (Robertson, 2000;Roelofsen,2002) pada jurnal (Pratiwi et al., 2019). Fasilitas kerja memiliki manfaat di masa depan dan manfaatnya relatif permanen. Semakin baik fasilitas kerja, semakin tinggi tingkat kinerja karyawan.
- d. Motivasi adalah kekuatan yang dimiliki oleh seseorang yang dapat meningkatkan potensi mereka dalam melakukan suatu kegiatan (Prabowo, Noermijati dan Irawanto, 2017) dalam (Priarso et al., 2019). Motivasi kerja bersumber dari dalam individu maupun luar individu. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja antara lain inisiatif, promosi, jenis pekerjaan, peluang untuk belajar dan tumbuh, bonus, kondisi kerja, dan status.

2.5 Metode Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan untuk menganalisis data pada penelitian ini yaitu analisis regresi berganda. Teknik analisis ini digunakan untuk mengetahui

dampak yang ditimbulkan kompetensi pegawai, fasilitas kerja dan motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Selain itu analisis regresi berganda juga digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Pengujian Instrumen Tujuannya adalah mengetahui kelayakan dari instrumen yang digunakan sebagai alat pengumpulan data pada responden. Terdapat dua uji instrumen, antara lain uji validitas dan uji reliabilitas.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Pengujian Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk melihat apakah model yang digunakan dalam menganalisis data dan pengujian hipotesis pada penelitian ini sudah layak atau belum.

3.1.1 Pengujian Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji variabel bebas dan variabel terikat memiliki distribusi normal atau tidak dalam model regresi. Cara mendeteksi uji ini dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*.

Tabel 1. Pengujian Normalitas

| <i>Kolmogorove Smirnov</i> | <i>Asymp.sig</i> |
|----------------------------|------------------|
| 1,039 | 0,492 |

Sesuai hasil uji ini menghasilkan nilai *asymp.sig* $0,492 > 0,05$ maka data yang dianalisis berdasarkan jawaban responden adalah berdistribusi normal.

3.1.2 Pengujian Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah adanya hubungan linier yang sempurna atau pasti diantara beberapa atau semua variabel penjelasan (bebas) dari model regresi berganda. Uji ini dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi antar variabel independen dengan melihat nilai *Tolerance* dan nilai VIF.

Tabel 2. Pengujian Multikolinieritas

| Model | <i>Tolerance</i> | VIF |
|----------------------|------------------|-------|
| Kompetensi (X1) | 0,181 | 5,513 |
| Fasilitas Kerja (X2) | 0,394 | 2,535 |
| Motivasi (X3) | 0,140 | 7,142 |

Hasil yang didapat uji ini menunjukkan bahwa kompetensi, fasilitas kerja dan motivasi menghasilkan nilai *tolerance* < 1 dan VIF < 10 maka data yang dianalisis berdasarkan jawaban responden adalah tidak terjadi multikolinieritas.

3.1.3 Pengujian Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji ada tidaknya ketidak samaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain dalam model regresi. Uji yang dilakukan adalah uji Glejser

Tabel 3. Pengujian Heteroskedastisitas

| Model | Sig. | Level of sig. |
|----------------------|-------|---------------|
| Kompetensi (X1) | 0,645 | > 0,05 |
| Fasilitas Kerja (X2) | 0,056 | > 0,05 |
| Motivasi (X3) | 0,626 | > 0,05 |

Hasil yang didapat uji ini menunjukkan bahwa kompetensi, fasilitas kerja dan motivasi menghasilkan nilai *Sig* pada *level of sig* 5% > 0,05 maka data yang dianalisis berdasarkan jawaban responden adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Teknik analisis ini digunakan untuk mengetahui dampak yang ditimbulkan kompetensi pegawai, fasilitas kerja dan motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Selain itu analisis regresi berganda juga digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini.

Tabel 4. Analisis Regresi

| Model | Coeffisient | t | Sig. |
|----------------------|-------------|---------|-------|
| Konstan | -2,348 | | |
| Kompetensi (X1) | 0,244 | 3,918 | 0,000 |
| Fasilitas Kerja (X2) | 0,089 | 2,044 | 0,046 |
| Motivasi (X3) | 0,764 | 11,155 | 0,000 |
| F | | 557,661 | |
| Sig. | | 0,000 | |
| R square | | 0,969 | |

Model persamaan yang dihasilkana dalah:

$$Y = -2,348 + 0,244 X_1 + 0,089 X_2 + 0,764 X_3 + e \quad (1)$$

Hasil persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Koefisien konstanta sebesar -2,348 menunjukkan bahwa bila kompetensi, fasilitas kerja dan motivasi tidak mampu dibangun oleh instansi tersebut maka kinerjanya menurun.
- Koefisien kompetensi sebesar 0,244 menunjukkan bahwa bila kompetensi yang dimiliki pegawai semakin kuat maka kinerja yang dihasilkan semakin tinggi.

- c) Koefisien fasilitas kerja sebesar 0,089 menunjukkan bahwa bila fasilitas yang diberikan semakin memadai maka kinerja yang dihasilkan semakin tinggi.
- d) Koefisien motivasi sebesar 0,764 menunjukkan bahwa bila motivasi yang dimiliki pegawai semakin kuat maka kinerja yang dihasilkan semakin tinggi.

3.3 Pengujian Hipotesis

Uji ini untuk menentukan hasil analisis secara parsial, simultan dan model berdampak terhadap variabel independen. Hasil analisis adalah:

3.3.1 Uji Parsial

Dalam analisis ini diperoleh hasilnya adalah:

Nilai t tabel sebagai berikut: $t(\alpha/2; n-k) = t(0,05/2; 57 - 3)$

$$= t(0,025; 54) = 2,003$$

Pengujian ini terdiri dari 3 variabel independen yaitu kompetensi, motivasi, dan fasilitas kerja. Setelah melalui beberapa tahapan analisis sampai pada uji parsial dihasilkan nilai t hitung 3,918 dan juga dilihat dari sig. 0,000 yang dilihat dari variabel kompetensi maka hasilnya t hitung $3,918 > t \text{ tabel } 2,003$ dan jika dilihat nilai sig. $0,000 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Nilai t hitung 2,044 dan juga dilihat dari sig. 0,046 yang dilihat dari variabel fasilitas kerja maka hasilnya t hitung $2,044 > t \text{ tabel } 2,003$ dan jika dilihat nilai sig. $0,046 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Nilai t hitung 11,155 dan juga dilihat dari sig. 0,000 yang dilihat dari variabel motivasi maka hasilnya t hitung $11,155 > t \text{ tabel } 2,003$ dan jika dilihat nilai sig. $0,000 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

3.3.2 Uji Simultan

Nilai f tabel sebagai berikut: $F_{0,05}(k-1; n-k) = F_{0,05}(3-1; 57 - 3)$

$$= F_{0,05}(2, 54) = 3,15$$

Pengujian ini terdiri dari 3 variabel independen yaitu kompetensi, motivasi, dan fasilitas kerja sebagai model pengukuran parameter ekonometrika. Setelah melalui beberapa tahapan analisis sampai pada uji parsial dihasilkan nilai F hitung 557,661 dan juga dilihat dari sig. 0,000 yang dilihat dari variabel kompetensi maka hasilnya t hitung $557,661 > F \text{ tabel } 3,15$ dan jika dilihat nilai sig. $0,000 < 0,05$.

Hasil ini menunjukkan model kompetensi, fasilitas kerja, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

3.3.3 Koefisien Determinasi

Dalam analisis ini diperoleh hasilnya adalah nilai r^2 0,969 (96,9%) menunjukkan bahwa model kompetensi, fasilitas kerja, dan motivasi memiliki tingkat ketepatan paling dalam analisis regresi terhadap kinerja pegawai sebesar 96,9% dan sisanya masih ada pengukuran yang mampu menjadi faktor-faktor kinerja karyawan sebesar 3,1%.

3.4 Pembahasan

3.4.1 Pengaruh Kompetensi Terhadap kinerja Pegawai

Studi penelitian ini menghasilkan analisis yang dinyatakan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Untuk membuktikan hasil analisis yang dinyatakan dapat dilihat dari t hitung 3,918 atau sig. 0,000 dan koefisien 0,244. Ini mengindikasikan bahwa kompetensi yang dimiliki pegawai semakin kuat maka kinerja pegawai yang dihasilkan oleh instansi akan semakin tinggi.

Kompetensi dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja. Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin cepat pula dia menyelesaikan pekerjaan tersebut. Semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan seseorang, pengalaman kerjanya semakin kaya dan luas, dan memungkinkan peningkatan kerjanya. Dalam Sudarmanto, (2009) Kompetensi sebagai atribut kualitas SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu. Menurut Romberg (2007) seorang pegawai memiliki kompetensi yang tinggi apabila pegawai tersebut memiliki pengalaman kerja, latar belakang pendidikan yang mendukung profesi, memiliki keahlian/ pengetahuan, dan memiliki keterampilan.

Pengalaman kerja dapat meningkatkan kinerja karena seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil risiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya (Sutrisno, 2009).

Sehingga kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan pegawai di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan,

mengidentifikasi karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan individual yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang baik (Wibowo, 2009).

3.4.2 Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Studi penelitian ini menghasilkan analisis yang dinyatakan bahwa fasilitas kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Untuk membuktikan hasil analisis yang dinyatakan dapat dilihat dari t hitung 2,044 atau sig. 0,046 dan koefisien 0,089. Ini mengindikasikan bahwa fasilitas kerja yang diberikan instansi semakin memadai maka kinerja pegawai yang dihasilkan oleh instansi akan semakin tinggi.

Fasilitas kerja merupakan sebuah bentuk pelayanan terhadap karyawan didalam menunjang kinerja. Menurut Nitisemito 2004, dalam pencapaian tujuan organisasi penambahan kinerja benar- benar mendapat perhatian. Kinerja sebagai satu hasil kerja sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya pencapaian tujuan. Sudarwan Danim (1995) Perusahaan hendaknya menyediakan fasilitas yang menyenangkan bagi karyawan misalnya fasilitas tempat ibadah, jaminan pengobatan, jaminan hari tua dan lain sebagainya.

Dengan demikian apabila kantor dinas sanggup menyediakan fasilitas-fasilitas tersebut maka kantor dinas mampu menambah semangat dari kerja pegawai sehingga kerjanya dapat pula ditingkatkan. Mc. Kinsey menjelaskan bahwa strategi (strategy) yang telah disepakati oleh para pemimpin harus didukung oleh struktur organisasi (structure) dan sistem (system) yang diterapkan dalam organisasi tersebut.

Berdasarkan hal-hal tersebut diatas, sama sekali pelayanan yang diberikan pegawai tidak mencerminkan bahwa pegawai dalam menjalankan tugas berorientasi pada hasil, serta mengedepankan asas manfaat bagi kesejahteraan masyarakat. Apabila struktur tugas, desain pekerjaan, pola kepemimpinan, pola kerjasama, ketersediaan alat kerja dan imbalan dapat diwujudkan, maka tidak sulit untuk meningkatkan motivasi karyawan di tempat tugas. Pada gilirannya, kinerja karyawan akan meningkat. Hal-hal yang paling dekat yang dapat dilihat, antara lain semangat kerja karyawan meningkat, penyelesaian tugas membaik, menurunnya angka absensi.

3.4.3 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Studi penelitian ini menghasilkan analisis yang dinyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Untuk membuktikan hasil analisis yang dinyatakan dapat dilihat dari t hitung 11,155 atau sig. 0,000 dan koefisien 0,764. Ini mengindikasikan bahwa motivasi yang dimiliki pegawai semakin kuat maka kinerja pegawai yang dihasilkan oleh instansi akan semakin tinggi.

pelayanan. Oleh karena itu, orientasi manajemen harus berfokus pada pelanggan, dengan demikian, dalam konteks ini seharusnya arah pelaksanaan tugas karyawan adalah memberikan pelayanan kepada pelanggan, baik internal maupun eksternal. Akan tetapi, hal tersebut tidaklah mudah. Oleh karena itu barisan terdepan dalam pemberian pelayanan adalah karyawan dengan berbagai persoalannya. Dalam keadaan demikian, bukan tidak mungkin pelanggan memperoleh citra yang buruk tentang organisasi/lembaga yang disebabkan pelayanan yang dilakukan karyawan jelek.

Menurut Gibson (dalam Warsito, 2008:99), kinerja individual dipengaruhi oleh faktor motivasi, kemampuan, dan lingkungan kerja. Faktor motivasi mempunyai hubungan langsung dengan kinerja individual karyawan. Sedangkan, faktor kemampuan individual dan lingkungan kerja memiliki hubungan tidak langsung dengan kinerja. Kedua faktor tersebut keberadaannya akan mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Oleh karena itu kedudukan dan hubungan tersebut, maka sangatlah strategis jika pengembangan kinerja individual karyawan dimulai dari peningkatan motivasi kerja. Karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak bisa dipisahkan.

Karyawan memegang peran utama dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan. Apabila karyawan memiliki produktifitas dan motivasi yang tinggi, maka laju roda pun akan berjalan dengan kencang. Dengan lajunya roda tersebut, akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan. Di sisi lain, bagaimana mungkin roda perusahaan berjalan dengan baik jika karyawannya bekerja tidak produktif. Artinya, karyawan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, tidak ulet dalam bekerja, dan memiliki moril yang rendah. Sudah menjadi tugas manajemen untuk mendorong karyawan agar memiliki semangat kerja dan moril yang tinggi serta ulet dalam bekerja.

Pada setiap saat orang selalu melakukan berbagai macam aktivitas. Aktivitas tersebut dapat diwujudkan dalam gerakan-gerakan yang dinamakan kerja. Dengan kata lain, bekerja merupakan serangkaian aktivitas yang dilakukan seseorang untuk melaksanakan tugas yang menghasilkan suatu karya atau kinerja. Mar'at (dalam Warsito, 2008), berpendapat bahwa “faktor pendorong yang penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi.

Aktivitas dalam bekerja mengandung unsur suatu kegiatan sosial, menghasilkan sesuatu, dan pada akhirnya bertujuan untuk memenuhi kebutuhan”. Dengan adanya motivasi manusia bekerja untuk memenuhi kebutuhan yang dipenuhinya. Tanpa adanya tuntutan untuk memenuhi kebutuhan tidak akan ada aktivitas manusia dalam bentuk kerja untuk menghasilkan suatu kinerja. Bekerja merupakan suatu bentuk aktivitas yang bertujuan mendapatkan kepuasan. Kepuasan tersebut merupakan perpaduan dari hasil usaha dan keinginan karyawan. Berdasarkan usaha dan keinginan tersebut dalam hal ini merupakan motivasi bagi karyawan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang ditampilkan dalam pekerjaannya.

4. PENUTUP

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan penulis melalui analisis statistik dari 57 kusioner yang diberikan kepada pegawai KPPN Surakarta dapat menyimpulkan sebagai berikut ini:

- a. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Instansi KPPN Surakarta. Hal ini dibuktikan dengan koefisien beta sebesar (P) sebesar 0,244 dan Sig. 0,000.
- b. Terdapat pengaruh positif dan signifikan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada Instansi KPPN Surakarta. Hal ini dibuktikan dengan koefisien beta sebesar (P) sebesar 0,046 dan Sig. 0,046.
- c. Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Instansi KPPN Surakarta. Hal ini dibuktikan dengan koefisien beta sebesar (P) sebesar 11,155 dan Sig. 0,000.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya Irawan, N. S. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, fasilitas kantor, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Kota Semarang. *Economic Education Analysis Journal*, 2(1), 18-23.
- Anshari, A. R. I., Mus, A. R., Serang, S., Manajemen, M., Indonesia, U. M., Ekonomi, F., & Indonesia, M. (2019). PARADOKS : JURNAL ILMU EKONOMI Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Datascrip Cabang Makassar Pendahuluan. *Jurnal Ilmu Ekonomi*, 2(3), 47-56.
- Asri, Ansar, A. R. M. (2019). Pengaruh Kompensasi, Fasilitas Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada Rektorat UIN Alauddin Makassar. *Journal of Management*, 2(1), 1-21.
- Auliyah, A., & Artaya, I. P. (2019). *The Influence of Work Facilities, Rewards, and Work Environment on Improving Employee Performance at Quds Royal Hotel Surabaya*. February, 1-10. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.11854.92484>
- Baba, A. (2017). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Semen Bosowa Maros. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 18(4), 524. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2014.v18.i4.2191>
- Bayu Dwilaksono Hanafi, C. Y. (2017). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT BNI LIFEIN SURANCE. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 5, 73-89. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Chrishartanto, R., & Said, S. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Mutasi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Barat. *Jurnal Ilmu Ekonomi*, 2, 133-147.
- Darma, B., Suryani, A., & Surono, Y. (2018). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Sekecamatan Muara Bulian Kabupaten Batang Hari. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 3(2), 170. <https://doi.org/10.33087/jmas.v3i2.54>
- Dori Sandra Yudhistira, F. S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Pesisir Selatan. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 1-14. <https://doi.org/10.1007/978-1-4614-7990-1>
- Drs. Abd Aziz, M.M., F. P. S. (2019). Pengaruh Fasilitas, Kemampuan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Tinombo Kabupaten Parigi Moutong. *Jurnal Trend*, 07(02), 32-43.

- Fachreza, Said Musnadi, M. S. A. M. (2018). Pengaruh Motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan dampaknya pada kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh. *JurnalMagister Manajemen*, 2(1), 115-122.
- <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwiHnMrM7dvjAhWKpI8KHZ8FD2gQFjAAAgQIAxAC&url=http%3A%2F%2Fjournal.umy.ac.id%2Findex.php%2Fbti%2Farticle%2Fdownload%2F2451%2F2431&usg=AOvVaw2eWz9IL0SzcSKDquKhp8z>
- heny sidanti. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat Dprd Kabupaten Madiun. *Jurnal JIBEKA*, 9, 44-53.
- Hijja Mardhiya Nasution, Sri Sudiarti, I. H. (2019). Pengaruh Remunerasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan. *AT-TAWASSUTH*, IV, 66-88.
- Lukiastuti, F. (2020). *Pengaruh kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di kantor pencarian dan pertolongan semarang*. VIII(1), 54-65.
- Made Agus Wija Pradnyana, Anak Agung Putu Agung, N. L. (2018). *THE EFFECT OF COMPETENCE ON EMPLOYEES' PERFORMANCE WITH PHYSICAL AND LEADERSHIP WORK ENVIRONMENT AS MODERATING VARIABLES ON CV. BALIBHUANA GARMENT DENPASAR*. 2(1), 39-47.
- Ni Kadek Ayu Dwiyaniti, Komang Krisna Heryanda, G. P. A. J. S. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 5(2), 121-130.
- Nilla Uswatun Chasanah. Nurhanti, P. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kesehatan Kerja, Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang. *E - Jurnal Riset Manajemen PRODIMANAJEMEN Fakultas Ekonomi Unisma*, 24-38.
- Pratiwi, N. J., Jamaluddin, J., Niswaty, R., & Salam, R. (2019). The Influence of Work Facilities on Employee Performance at the Regional Financial Management Agency Secretariat Section of South Sulawesi Province. *Jurnal Ad'ministrare*, 6(1), 35. <https://doi.org/10.26858/ja.v6i1.9436>
- Priarso, M. T., Diatmono, P., & Mariam, S. (2019). the Effect of Transformational Leadership Style, Work Motivation, and Work Environment on Employee Performance That in Mediation By Job Satisfaction Variables in Pt. Gynura Consulindo. *Business and Entrepreneurial Review*, 18(2), 165. <https://doi.org/10.25105/ber.v18i2.5334>

- puspita wulansari, A. ulfazia rahmi. (2019). *The Effect of Employee Competence and Motivation on Employee Performance*. 65(Icebef 2018), 683-685. <https://doi.org/10.2991/piceeba2-18.2019.98>
- Putu Ari Saputra Suwendra, I. W., & Bagia, I. W. (2016). Pengaruh kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kineija Karyawan. *E-JournalBisma Universitas Pendidikan Ganesha*, 4(1), 121-130.
- Rahman, J., Sunaryo, H., & Budi Wahono. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi KerjaDan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Oleh: *E-Jurnal RisetManajemen*, 7(2), 46-58.
- Sari, F. P., & Aziz, N. (n.d.). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja Karyawan Rocky Plaza Hotel Padang*. 1-18.
- Sembiring, H. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan. *Jurakunman*, 73(1), 10-23. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Septian Aji Wijaya, A. P. (2020). *Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Departemen Sewing PT. Muara Krakatau II)*. 1-7
- Susanto, A., & Anisah, H. U. (2019). Pengaruh Komunikasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerjaterhadap KinerjaKaryawan Studi Pada Kantor Wilayah XII Direktorat Jenderal Kekayaan Negara (DJKN) Banjarmasin. *JWM(Jurnal Wawasan Manajemen)*, 7(2), 233-258. <https://doi.org/10.20527/JWM.V11I2.48>
- Teja, S. G. B. H. (2017). Pengaruh Remunerasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Surakarta). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, 79(2), 109- 118. <https://doi.org/10.1016/j.jmpt.2012.06.007>
- Winanti, M. B. (2011). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Pada Pt. Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat). *Majalah Ilmiah UNIKOM*, 7(2), 24 ─ 267.
- Winarni, W. R. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kompetensi Perangkat Desa, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perangkat Desa*. 7, 261-267. <https://doi.org/10.15294/eeaj.v9i1.37168>